

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Manajemen SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi manajemen yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan. Perencanaan manajemen karier sebuah organisasi akan memberikan dampak positif bagi pegawai. Perencanaan manajemen karier seorang pegawai dapat menjadi sebuah pengakuan terhadap kontribusi yang telah diberikan pegawai terhadap organisasi. Badan kepegawaian merupakan suatu divisi yang harus memfasilitasi bagi setiap pegawai untuk mendapatkan jenjang karier yang baik ketika mereka memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi.

Dengan perencanaan manajemen karir maka setiap pegawai memiliki patokan untuk karier jangka pendek dan jangka panjang. pegawai memiliki patokan dalam perencanaan karir individualnya

Manajemen SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan

merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai merupakan tolak ukur utama dalam manajemen SDM. Adapun pengertian penilaian prestasi kerja menurut ahli adalah sebagai berikut:

Mangkuprawira (2004:166), mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pegawai seseorang. Sementara itu Menurut Hasibuan (2003:93), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu pegawai mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salahsatunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pegawaiian dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang

mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitanya dan juga menjadi hal sensitif dalam organisasi. Kegiatan manajemen karir pegawai diharapkan Mencakup : (a) Pembelajaran mandiri – proses manajemen dimana pegawai bertanggungjawab untuk memenuhi kebutuhan pembelajarannya sendiri. (b) Pembinaan (*coaching*) ,(c) Manajemen melalui pemantauan, (d) *Action learning*, (e) Pembelajaran jarak jauh – kursus melalui korespondensi, (f) Kerja proyek – terlibat dalam proyek-proyek perusahaan yang bersifat memperluas keterampilan, (g) Perluasan pegawaiian – penambahan tanggungjawab yang lebih besar, (h) Pembelajaran dengan pendamping, (i) Manajemen karir, seringkali manajemen karir ini bersifat lateral (pemberian peran baru pada level yang sama untuk menambah pengalaman, pengetahuan dan keterampilan), (j) Pelatihan formal, merupakan bentuk pelatihan yang diberikan setelah kebutuhan pelatihan teridentifikasi dan ditetapkan program pelatihannya yang paling sesuai.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan khususnya dikantor dinas pendidikan dan kebudayaan kecamatan Posigadan menunjukkan bahwa promosi jabatan pegawai masih berdasarkan kedekatan individu pegawai dengan pejabat daerah, sehingga yang terjadi adalah siapa yang dekat dengan pejabat mudah untuk promosi jabatan. untuk itu penulis berniat untuk menulis sebuah skripsi yang berjudul

“Manajemen Karir Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan kebudayaan kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka dapat ditetapkan fokus pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Penempatan Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan kebudayaan kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
- b. Monitoring karir Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan kebudayaan kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
- c. Pengembangan karir Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan kebudayaan kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui penempatan Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan kebudayaan kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
- b. Untuk mengetahui monitoring dan evaluasi Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan kebudayaan kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

- c. Untuk mengetahui pengembangan dan pelatihan Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan kebudayaan kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan: menambah kajian dan data tentang pentingnya Manajemen Karir Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
2. Bagi Pegawai : sebagai pemberi dorongan untuk mengembangkan karir di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan
3. Bagi peneliti, untuk meningkatkan pengetahuan dalam melaksanakan penelitian serta kemampuan dalam penyusunan dan pelaksanaan penelitian.